

Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan

Ilman Nur Insyani¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine whether there is a correlation between work ethics and work commitment to employees of PT. Telkom Indonesia Samarinda Branch. The number of samples used as research is 100 employees. The data collection method used was the scale of work commitment and work ethics scale. The collected data were analyzed using the Pearson R Correlation Test for the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 21.0 for Windows. The results of this study indicate that there was a positive correlation between work commitment and work ethic, with a value of $r = 0.359$ and a Sig value = 0.000 ($p < 0.05$), that is, the higher the work ethic of an employees, the higher the level of work commitment. Conversely, if the lower work ethic of an employee, the level of work commitment will be lower.*

Keywords: *work commitment, work ethics*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara etika kerja dengan komitmen kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Samarinda. Jumlah sampel yang digunakan sebagai penelitian adalah 100 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala komitmen kerja dan skala etika kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Uji Korelasi Pearson R untuk Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) program 21.0 untuk Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen kerja dengan etos kerja, dengan nilai $r = 0,359$ dan nilai Sig = 0,000 ($p < 0,05$) yaitu semakin tinggi etos kerja seorang karyawan, semakin tinggi tingkat komitmen kerja. Sebaliknya jika semakin rendah etos kerja seorang pegawai maka tingkat komitmen kerja akan semakin rendah.

Kata Kunci: komitmen kerja, etika kerja

¹ Email: ilmannoerr@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan keberadaannya sangat dibutuhkan. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang tepat, cepat dan mampu bekerja secara maksimal. Dari data badan statistik menunjukkan jumlah tenaga kerja di Indonesia lebih dari 50% berumur dibawah 30 tahun. Sehingga dapat dikatakan generasi millennial menjadi pekerja aktif di dalam dunia kerja saat ini (Panjaitan dan Prasetya, 2017). Persepsi terhadap budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja dan kreativitas. Budaya organisasi yang kuat, dinamis, dan kreatif memberikan jaminan kreatifitas tumbuh pada semua level (Kusasi, 2012).

Generasi millennial hampir seluruhnya adalah pengguna smartphone pada golongan usia 22 hingga 39 tahun, dimana memiliki perbandingan dibanding generasi yang lain. Perkembangan gaya hidup dari social media ini memberikan konsekuensi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Adanya peningkatan produktivitas dapat diwujudkan dengan adanya perkembangan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), teknik produksi, sistem kerja dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Masuknya generasi millennial ke dunia kerja menjadikan dilema bagi perusahaan dimana adanya kemungkinan mengalami penurunan produktivitas (Pramitha, 2012). Apabila dilihat dari sisi lain sosial media dapat digunakan sebagai media jaringan sosial untuk peningkatan hubungan kerja mengunci akses jaringan sosial dan memberikan akses yang tidak terbatas.

Berdasarkan data BPS di tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% di antaranya tergolong millennials – sebesar 62,5 juta. Terbanyak kedua setelah generasi X yang mencapai 69 juta, dan jauh di atas generasi *Baby Boomers* yang hanya tersisa 28,7 juta. Dalam survey “*Employee Engagement Among Millennials*” yang menyertakan 1.200 narasumber.

Bagi perusahaan yang bergerak di industri perbankan, industri kreatif, telekomunikasi, dan teknologi informasi, kehadiran gen Y bisa dianggap berkah. Cara berpikir generasi ini yang *think out of the box* menghasilkan ide-ide kreatif yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Seperti yang terjadi pada industri perbankan, pada kenyataannya setiap tahun menerima banyak usulan dari karyawan yang masih muda-muda (Oktariani dkk, 2016).

Tidak terkecuali dalam industri penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi yang berkembang seperti PT Telkom Indonesia, Tbk. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan umum, alasan memilih lokasi penelitian di PT. Telkom cabang Samarinda dikarenakan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda bukan hanya menangani bukan hanya melayani ruang pelayanan lingkup wilayah Samarinda saja, melainkan juga melayani hingga berbagai macam kota di Sekitar Samarinda seperti Tenggarong, Bontang, Sangata, Bengalon, Muara Badak, Sanga-Sanga hingga Anggana dan Melak.

Begitu besarnya jangkauan pelayanan wilayah PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda membuat penulis menjadikan tempat penelitian serta mempunyai banyak ketersediaan jumlah tenaga sumber daya manusia dibanding kantor telkom di wilayah lain. Sehingga dalam melaksanakan aktivitas instansi ini selalu berusaha memberikan dukungan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan Komitmen yang baik dari karyawan untuk bekerja sepenuh hati melayani seluruh pelanggan PT. Telkom Indonesia. Kinerja yang baik dapat dilihat dari berbagai aspek. Khusus PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda. PT. Telkom Indonesia yang berada di Samarinda berjumlah 135 karyawan. 85% karyawan berusia direntang 19-37 tahun.

Fenomena ini ditunjukkan dengan banyak karyawan suka terlambat masuk dan apel untuk bekerja, membolos, menghilang ketika jam kerja, yang mencerminkan tidak adanya keinginan berusaha demi kepentingan perusahaan. Bahkan ada beberapa karyawan yang terlihat malas dalam bekerja lalu mengajukan surat pengunduran diri yang menunjukkan bahwa tidak adanya loyalitas pada beberapa karyawan. Selain itu ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga ada karyawan yang bekerja tidak sesuai standar operasional, tidak mengunjungi rumah pelanggan hanya menghubungi via telfon.

Hal lain yang biasa terjadi adalah pekerja yang datang tidak langsung mulai bekerja melainkan menghabiskan waktu pagi untuk berkumpul dan sarapan bersama terlebih dahulu. Karyawan-karyawan yang tertangkap tangan melakukan pungutan liar atau memanfaatkan barang kantor untuk keuntungan pribadi, hal ini terlihat karena kurangnya identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai

yang terkandung dalam peraturan yang ada di perusahaan.

Menurunnya etika bekerja karyawan juga berdampak buruk terhadap citra perusahaan. hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang melakukan pungli terhadap pelanggan, tidak menggunakan seragam ketika bekerja, tidak menjaga tingkah laku ketika berkunjung kerumah pelanggan. serta melakukan tindakan lain yg dapat menurunkan citra perusahaan yang menunjukkan bahwa buruknya sikap dan perilaku karyawan.

Komitmen kerja merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa terlibat sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang merasa dianggap. Perilaku yang membuat merasa dianggap memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan keuntungan (Nurofia, 2009).

Tingkat komitmen kerja pada perusahaan merupakan hal yang penting karena komitmen kerja menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan komitmen kerja, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan (Albrecht, 2010).

Yousef (2001) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Terdapat penelitian mengenai etika kerja dengan kaitannya dengan Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja, namun masih sedikit literatur mengenai Pengaruh Etika Kerja terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Beberapa penelitian di Barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja. Penelitian mengenai etika kerja tersebut dikembangkan oleh Weber yang mengajukan hubungan kausal antara etika dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat (Yousef, 2001). Selain etika kerja, di lingkungan masyarakat terdapat juga kaidah etika professional yang khususnya berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika professional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktik 5 profesinya kepada masyarakat. Pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus

mempertahankan integritas dan obyektivitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa.

Menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya, seorang manajer harus berpedoman pada etika kerja. Etika kerja menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berani, dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah kewajiban (Wijayanti, 2012). Dengan etika yang baik, maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah daerah dapat tercapai. Penelitian Wijayanti (2012) menyimpulkan bahwa etika Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer. Penelitian tentang etika kerja ini sering mendapat perhatian peneliti, terutama pada organisasi jasa, seperti penelitian Febriyanto (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh pada kinerja manajerial, hasil yang sama. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh etika kerja dan Jaya juang terhadap Komitmen kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Samarinda”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Mowday dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Berdasarkan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dalam suatu perusahaan adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan dan kualitas kerja yang lebih baik.

Menurut Steers (1985) komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya. Zurnali (2010) dengan mengacu pada pendapat-pendapat

Meyer and Allen mendefinisikan masing-masing komponen komitmen komitmen kerja komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Etika Kerja

Menurut Riza (2013) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Menurut Tasmara dalam Fauzi (2011) etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan pengertian etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan sebagai pedoman, pandangan dan kebiasaan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan sehari-hari.

Menurut Messier (2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek etika kerja terbagi menjadi lima bagian yaitu sikap dan perilaku, penampilan, cara berpakaian, cara berbicara, dan gerak-gerik pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi

Penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai atau *try out* terpakai. Setelah pengumpulan data selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS *versi 21 for windows*. Pengumpulan data atau instrument yang digunakan ada dua macam, yaitu komitmen kerja dan etika kerja. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Samarinda yang berusia 19-37 tahun yang bersedia menjadi sampel penelitian dan populasi berjumlah 100 karyawan. Analisa yang digunakan untuk menguji hubungan komitmen kerja dengan etika kerja menggunakan analisis korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengukuran melalui skala komitmen kerja yang telah diisi diperoleh mean empirik sebesar 102.07 lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 72.5 dan termasuk kategori tinggi. Sedangkan skala sebaran data etika kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Indonesia Samarinda dikategorikan tinggi,

dengan nilai mean empirik 92.77 dan mean hipotetik 70, hal ini mengindikasikan bahwa subjek mendapatkan etika kerja pada tingkat tinggi

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel komitmen kerja menghasilkan nilai $Z = 0.191$ dan $p = 0.089$ ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir komitmen kerja adalah normal. Sedangkan Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel etika kerja menghasilkan nilai $Z = 0.293$ dan $p = 0.095$ ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir etika kerja adalah normal.

Hasil uji asumsi linearitas antara variabel komitmen kerja dengan etika kerja menunjukkan nilai *deviant from linearity* p sebesar 0.847 ($p > 0.05$) dan F hitung sebesar 0.678 lebih kecil dari F tabel sebesar 3.94. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel komitmen kerja dengan etika kerja dinyatakan linear.

Hasil pengujian analisis korelasi *product moment* didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara etika kerja dengan komitmen kerja, dengan dengan nilai $r = 0.359$ dan nilai $Sig = 0.000$ ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah etika kerja dengan komitmen kerja. Artinya, semakin tinggi etika kerja seorang karyawan maka tingkat komitmen kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah etika kerja seorang karyawan maka tingkat komitmen kerja akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis *pearson r correlation* didapatkan hasil terdapat hubungan positif antara komitmen kerja dengan etika kerja, dengan nilai $r = 0.359$ dan nilai $Sig = 0.000$ ($P < 0.05$), yang artinya, semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka tingkat etika kerja akan tinggi. Sebaliknya jika semakin rendah komitmen kerja seorang karyawan maka tingkat etika kerja akan semakin rendah.

Hal diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Carmeli & Freund (2004), hasil bahwa dari lima komponen komitmen kerja terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan kerlibatan kerja, komitmen karir dapat ditimbulkan melalui adanya keterlibatan kerja, demikian juga komitmen karir dapat menimbulkan komitmen berkesinambungan dan afektif. Konsep komitmen kerja telah menjadi titik perhatian yang penting didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan pekerjaan. Konsep ini berpandangan bahwa pegawai perlu membangun dan mengembangkan komitmen kerja. Dasar pemikiran

lebih lanjut bahwa pegawai, sesuai dengan kepentingan mereka mengembangkan jenis komitmen kerja tertentu, (Carmeli & Gefend, 2005).

Berdasarkan penelitian yang mengungkapkan bahwa pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasional dilakukan oleh Komari Wijayanti (2011) hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel etika kerja professional berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Tingkat komitmen kerja pada perusahaan merupakan hal yang penting karena komitmen kerja menjadi sarana penyalarsan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan komitmen kerja, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki etika dalam bekerja, keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan (Albrecht, 2010).

Komitmen kerja karyawan dapat dikatakan sebagai keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta, selain itu komitmen kerja dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, maupun perubahan terhadap perusahaan (Mercer, Carpenter & Wyman, 2007).

Adanya perubahan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam komitmen kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. komitmen kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar dan antusiasme terhadap pekerjaannya (Gallup, 2013)

Oleh sebab itu tanggung jawab dan antusiasme yang dimiliki karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa terlibat sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang merasa dianggap. Perilaku yang membuat merasa dianggap memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan keuntungan, salah satu bentuk perilaku yang dilihat adalah adanya etika kerja (Nurofia, 2009).

Etika kerja erat kaitannya dengan komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja dari karyawan (Yousef, 2001). Perhatian tersebut ditujukan pada etika kerja yang secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap karyawan terhadap berbagai macam aspek pekerjaan termasuk prefensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter maupun non moneter serta sikap terhadap jenjang karir serta adanya perubahan dalam organisasi (Maksun dkk, 2006).

Etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan dapat diterapkan oleh karyawan (Messier, 2006). Selain itu etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari intern dan ekstern perusahaan, agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dimana sudah disepakati oleh para karyawan perusahaan (Maksun dkk, 2006).

Hidayat (2011), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa etika kerja islami mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi etika kerja islami maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Hal di atas sesuai dengan hasil uji deskriptif dan kategorisasi dari penelitian ini yang menunjukkan hasil pengukuran melalui skala etika kerja yang telah diisi diperoleh mean empirik sebesar 92.77 lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 70 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan berada pada kategori tingkat etika kerja yang tinggi, adapun sebaran frekuensi data untuk skala etika kerja bahwa karyawan cenderung memiliki rentang nilai skala etika kerja yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rentang nilai >92

dan frekuensi sebanyak 56 karyawan atau sekitar 56 persen.

Hal ini menunjukkan karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda memiliki etika kerja yang tinggi, sedangkan komitmen kerja yang dimiliki karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda dikategorikan tinggi, dengan nilai mean empirik 102.07 dan mean hipotetik 72.5, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mendapatkan komitmen kerja pada tingkat yang tinggi, adapun sebaran frekuensinya menyatakan bahwa karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda memiliki rentang nilai skala komitmen kerja yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rentang nilai >95 dan frekuensi sebanyak 87 karyawan atau sekitar 87 persen. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari hasil wawancara pada beberapa karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda, karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Itu terlihat dari banyaknya karyawan yang mengikuti *breafing* setiap pagi, bekerja sesuai standar operasional perusahaan, ramah terhadap atasan dan sesama karyawan, dan mau menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan.

Namun tidak semua karyawan memiliki tingkat etika kerja yang tinggi, ada beberapa karyawan yang sering menyalahgunakan wewenangnya sebagai karyawan. Hal yang masih sering terjadi sekarang adalah tidak disiplinnya karyawan dan kurangnya kemampuan komunikasi karyawan kepada pelanggan, sehingga berdampak negatif untuk perusahaan. Terdapat hal lain yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan adanya pegawai yang diberhentikan atau berhenti karena alasan kurang disiplinnya mereka dalam bekerja, tidak menyukai peraturan yang diberikan oleh perusahaan, dan masih adanya karyawan yang kurang ramahnya terhadap pelanggan.

Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh etika kerja karyawan terhadap komitmen kerja di PT. Telkom cabang Samarinda. Dijelaskan bahwa adanya beberapa karyawan yang masih kurang baik berkomunikasi dan kurangnya mengikuti peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Namun sebagian besar tidak semua karyawan yang menyimpang dalam menjalani peraturan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dijelaskan bahwa masih tingginya etika kerja dan

komitmen kerja karyawan PT Telkom cabang Samarinda.

Lebih lanjut pada uji parsial didapatkan r Hitung = 0.322 > r tabel = 0.197, dengan nilai p = 0.001 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan aspek gerak gerak mempunyai hubungan yang signifikan dengan aspek identifikasi yang dialami karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda. Kemudian aspek cara berbicara dengan aspek identifikasi, diperoleh nilai r Hitung = 0.342 > r tabel = 0.197, dengan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan aspek cara berbicara mempunyai hubungan yang signifikan dengan aspek identifikasi yang dialami karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda.

Dari hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan aspek berbicara dan aspek gerak-gerak dengan aspek identifikasi yang memperlihatkan bahwa adanya perilaku karyawan yang menolak dalam untuk melakukan perintah dari atasan. Dan terdapat juga kasus yang memperlihatkan bahwa ada karyawan yang cenderung tidak ingin mematuhi peraturan yang telah diberikan perusahaan karena yang menurutnya tidak sejalan dengan pemikirannya.

Menurut Steers (1985) tahapan identifikasi dalam komitmen kerja dapat dilihat pada keyakinan yang tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, hal tersebut disebabkan karena hal muncul dalam diri individu seperti gerak gerak yaitu cara komunikasi yang dilakukan oleh karyawan kepada karyawan lain, masyarakat atau pelanggan, dan cara berbicara yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya etika kerja seperti itu maka akan memunculkan komitmen kerja pada diri karyawan karena adanya tahapan awal yaitu identifikasi, oleh sebab itu identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi (Messier, 2006).

Kemudian pada uji pearson lainnya didapatkan r Hitung = 0.233 > r tabel = 0.197, dengan nilai p = 0.020 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan aspek gerak gerak mempunyai hubungan yang signifikan dengan

aspek keterlibatan yang dialami karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda. Kemudian aspek cara berbicara dengan aspek keterlibatan, diperoleh nilai r Hitung = 0.204 > r tabel = 0.197, dengan nilai $p = 0.042$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan aspek cara berbicara mempunyai hubungan yang signifikan dengan keterlibatan yang dialami karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda.

Dari hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan aspek berbicara dan aspek gerak-gerik dengan aspek keterlibatan yang memperlihatkan adanya kekurangan inisiatif karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terlihat terdapat beberapa karyawan yang disuruh dahulu untuk melakukan perintah dari atasan, dan kurangnya inisiatif karyawan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan. Kurangnya kreatifitas karyawan dalam bekerja, ini terjadi dalam pada saat karyawan dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan yang terjadi di lapangan.

Menurut Steers, Ongson & Mowday (1985) keterlibatan yaitu suatu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuannya dibutuhkan oleh organisasi. bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu penyebab seorang karyawan memiliki sikap keterlibatan yaitu sebelumnya harus memiliki etika kerja yang baik, seperti bagaimana cara berbicara, kemudian gerak gerik pandangan gesture tubuh harus diperhatikan ketika berbicara.

Oleh sebab itu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang

keterlibatannya lebih rendah (Minner dalam Sopiah, 2008)

Kemudian pada uji pearson lainnya didapatkan r Hitung = 0.255 > r tabel = 0.197, dengan nilai $p = 0.010$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan aspek gerak-gerik mempunyai hubungan yang signifikan dengan aspek loyalitas yang dialami karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda. Kemudian aspek cara berbicara dengan aspek loyalitas, diperoleh nilai r Hitung = 0.209 > r tabel = 0.197, dengan nilai $p = 0.037$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan aspek cara berbicara mempunyai hubungan yang signifikan dengan loyalitas yang dialami karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Samarinda.

Dari hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan aspek berbicara dan aspek gerak-gerik dengan aspek loyalitas yang memperlihatkan bahwa terdapat karyawan yang merasa kurangnya berkomunikasi terhadap sesama karyawan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja, sehingga mereka merasa lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan. Dan juga merasa berat untuk menjalin komunikasi dengan pelanggan yang sudah ditetapkan oleh peraturan perusahaan.

Menurut Steers (1985) loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja, namun salah satu penyebab munculnya loyalitas tidak lepas dari etika kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan etika kerja dengan komitmen kerja pada Karyawan PT. Telkom Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Karyawan

Bagi Karyawan yang bekerja sebaiknya untuk bisa meningkatkan etika dalam bekerja agar menumbuhkan komitmen dalam bekerja dengan cara melakukan pelatihan pengembangan diri atau etika kerja dan meningkatkan kemampuan berkomunikasi atau keterampilan dalam berkomunikasi.

2. Perusahaan

Bagi perusahaan agarnya memberikan dukungan serta pelatihan cara berkomunikasi yang baik dan pelatihan cara beretika atau pelatihan pengembangan diri kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan standard dan nilai-nilai yang berlaku dipusahaan.

3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang etika kerja dan komitmen kerja sebaiknya menambahkan variabel yang belum ada seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan berkomunikasi. Menambahkan sampel penelitian lebih dari 100 orang subjek, menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti, kualitatif dan analisa faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Research and Practice. Handbook of Employee Engagement Perspective*, Issues. United Kingdom: Mgp Books Group.
- Bernandhi, R. (2013). *Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Deviden, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work Commitmen, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 7(3), 289-309.
- Carmeli, A., & Gefend, D. (2005). The Relationship Between Work Commitmen Models and Employee Withdrawal Intensions. *Journal of Managerial Psychology*. 20(2), 63-86.
- Fauzi, M. (2011). Etika Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara*. 2(1), 1-7
- Gallup. (2013). *State of The Global Workplace: Employee the Enggament Insight for Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Galluper Press.
- Kusasi, M. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementrian Agama Provinsi Kaltim. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 102-117.
- Maksum, M., Purwanto, W., & Chotidjah, G.S. (2006). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Agritech*. 26(2), 94-104
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., (2007). Engaging Employee to Drive Global Business Success. *Administrative Science Quarterly*, 37 (4): 549-579
- Messier (2006). *Auditing & Assurance Services A Systematic Approach*. Edisi Ke- 4. Penerbit: Salemba Empat
- Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee Management. *Jurnal Psikomedia*, 6(6), 1-16
- Oktariani, D., Hubeis, A. V., & Sukandar, D. (2016). Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. 3(1), 12-21
- Panjaitan, P., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 48(1), 173-180
- Paramitha, C. (2011). Analisis Faktor Pengaruh Promosi Berbasis Sosial Media Terhadap Keputusan Pembelian Dan Produktivitas Pelanggan Dalam Bidang Kuliner. *Thesis*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Robbin S,P., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, R, M. (1985). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Jakarta: Erlangga
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, M. (2012). Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*. 1(2), 10-21.

Yusef, D. A. (2001). Organization Comitment And Job Satisfacation As Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in A Non-Western Setting. *Personnel Review*. 29(5), 567-592.

Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.